Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous **Im**provement in the **C**entral **A**merican **W**orkplace / **Me**joramiento **Co**ntinuo en la **Maq**uila

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA · DAI · Gap Inc. · Limitedbrands · Timberland · WAL★MART

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

MÓDULO 2
Derechos y Deberes Laborales

CIPAF

CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en República Dominicana.

Concepto Original
Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de
Laura Carter / Federeción Internacional de Trabajadores Textiles, Vesturario y Cuero, FITTVC
y coordinado por
Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

Investigación y desarrollo
Legal: Altaír Rodríguez y
María Graciela Cuervo / Centro de Investigación para la Acción Femenina, CIPAF
Metodología: Santa Mateo / CIPAF

Coordinación y Asesoría
Magaly Pineda / CIPAF

Revisión y edición de textos
Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

Diagramación, y diseño
Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

Ilustración
Ivelisse Álvarez

CIPAF
Calle Hernán Suárez, Bloque III, #5. El Cacique II
Santo Domingo, República Dominicana
mariagcuervo@gmail.com, magalypt@gmail.com
www.cipaf.org.do

1era. edición: agosto 2008

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

CONTENIDO

Presentación	**4**
El Derecho al Trabajo	**6**
- Derechos fundamentales de los trabajadores de acuerdo a los convenios de la OIT	6
- Derechos y obligaciones laboraes reconocidos por nuestro Código de Trabajo	9
- Trabajo forzoso	**17**
- Jornada de trabajo	**19**
- Duración de la jornada de trabajo	19
- Prolongación de la jornada: Horas extras	20
- Salario	**21**
- Salario de Navidad	21
- Descansos y licencias	**22**
- Descanso diario	22
- Descanso semanal	22
- Licencias	22
- Vacaciones	22
- Terminación el contrato de trabajo	**23**
- Deshaucio	24
- Despido	25
- Dimisión	25
- Maternidad	**26**

PRESENTACIÓN

El proyecto **Mejoramiento Continuo en la Maquila** (MECOMAQ) es un proyecto de una Alianza internacional que incluye a los siguientes socios:

- Gap, Inc.
- The Limited
- Timberland
- Wal-mart
- ONGs locales de los países de la región, en la República Dominicana el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF)
- ONGs y agencias de desarrollo internacionales: SAI y DAI
- Sindicatos: Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

El proyecto está financiado por la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y las marcas que participan, y se está implementando en seis países: Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Honduras, República Dominicana y Costa Rica.

En Nicaragua, Guatemala, República Dominicana y Honduras, el proyecto ha sido coordinado con grupos y actores clave locales. En algunos países se ha trabajado con un socio local y/o un Comité Consultivo formado por los distintos sectores clave del área de zonas francas: Secretarías de Trabajo, asociaciones del sector privado, sindicatos. En nuestro país el Comité Consultivo lo conforma la Comisión Tripartita para el Bienestar de los Trabajadores de Zonas Francas.

El objetivo principal del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (Mecomaq) es el de “apoyar para mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las fábricas de confección en Centroamérica y República Dominicana”.

La expectativa de todo el equipo MECOMAQ, es que estos manuales para capacitadores sean un aporte al sostenimiento y mejora en la responsabilidad

social del sector de zonas francas para las fábricas dominicanas participantes, preparándose para enfrentar los retos y competencia esperada al finalizar el Acuerdo Multifibra.

Este es el producto del esfuerzo compartido por diferentes actores claves del sector de zonas francas y que esperamos pueda brindar el mayor provecho a los trabajadores .

Magaly Pineda
Directora Ejecutiva
CIPAF

Rafael Amador
Director Regional
Proyecto MECOMAQ

El Derecho del Trabajo

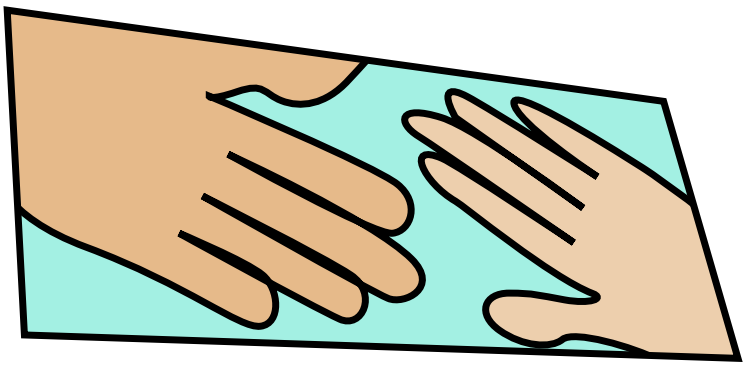
En el ámbito jurídico, cuando hablamos de Derechos, nos referimos a las prerrogativas que el derecho objetivo (normas que conforman nuestro ordenamiento jurídico) reconocen a una persona o a un grupo de personas.

Los derechos generalmente tienen una contrapartida, a la que se le llama: Obligación. Las obligaciones tienen dos componentes: el de deber y el de responsabilidad (en caso de incumplimiento).

El Derecho del Trabajo, por su parte, regula las relaciones de trabajo que surgen entre las personas que prestan servicios remunerados a otras personas (trabajadores) y sus empleadores. Representa los derechos y obligaciones establecidos por los convenios internacionales de la OIT, los convenios de derechos humanos ratificados por la República Dominicana, la Constitución de la República, el Código de Trabajo, así como otras leyes que regulan aspectos relativos a las relaciones laborales.

Derechos Fundamentales de los Trabajadores de acuerdo a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social, así como los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.



La OIT, entre otras acciones, prepara y adopta instrumentos internacionales del trabajo que revisten la forma de **Convenios** y Recomendaciones, en los que se tratan entre otros temas, las condiciones mínimas en materia de derechos fundamentales del trabajo.

Los derechos fundamentales del trabajo son la condición previa para el desarrollo de los demás derechos, pues proporcionan el marco necesario para "esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas". Estos principios y derechos han sido expresados y desarrollados bajo la forma de derechos y obligaciones específicas en los convenios fundamentales de la OIT.

A diferencia de otros instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales, los convenios de la OIT se vuelven obligatorios en un país cuando son ratificados por sus gobiernos. Al ratificar un convenio, el país debe incorporar los principios en él contenidos, a su propia legislación laboral, y por lo tanto adquiere el carácter de obligatoriedad.
Sin embargo, hay derechos laborarles que la OIT define como fundamentales, que aún cuando no hayan sido ratificados, los países tienen el compromiso de respetar y promover:

a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
c) La abolición efectiva del trabajo infantil.
d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además de los derechos fundamentales del trabajo, nuestro código reconoce trece principios fundamentales de los cuales vale destacar:

PRINCIPIO II

Toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión u oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

PRINCIPIO V

Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional.
Es nulo todo pacto en contrario.

PRINCIPIO VII

Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

PRINCIPIO VIII

En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador.
Si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador.

PRINCIPIO IX

El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos. Es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de persona o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación de trabajo quedará regida por este Código.

PRINCIPIO X

La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las disposiciones especiales previstas en este Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

PRINCIPIO XI

Los menores no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados a su edad, estado o condición que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria.

PRINCIPIO XII

Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros: la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.

PRINCIPIO XIII

El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales.
Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación.
Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.

Derechos y Obligaciones laborales reconocidos por nuestro Código de Trabajo

El Código de Trabajo de la República Dominicana es la normativa legal que reconoce las leyes básicas que regulan las relaciones entre la persona trabajadora y su empleador. En él quedan contemplados tanto los derechos como las obligaciones de ambas partes.

Popularmente, existe la falsa creencia de que el Derecho del Trabajo solo protege a las personas trabajadoras, o que solo ellas tienen derechos. Sin embargo, la realidad es que tanto trabajadores como empleadores tienen derechos y deberes en la relación laboral.

Ejercicio Práctico

Objetivo de la actividad

Que los y las participantes se aproximen al concepto de "Derecho" a partir del análisis de algunas experiencias conocidas.

Descripción de la actividad

El/la facilitador/a promueve que los participantes recuerden una experiencia en que hayan sentido "que les han sido violados sus derechos en una fábrica o empresa".

El/la facilitador/a invita a que dos o tres participantes relaten la experiencia brevemente (con quién la vivió, cómo se sintió, qué pasó).

El/la facilitador/a, a partir de cada una de las experiencias relatadas, destaca los elementos conceptuales sobre Derechos y Obligaciones laborales reconocidos por el Código de Trabajo.

Después de su exposición, el/la facilitador/a invita al grupo a expresar sus inquietudes o comentarios. Por último, el/la facilitador/a hace una síntesis final y da por concluido el tema.

Duración de la actividad:

30 minutos

Material a utilizar:

Presentación de Power point.

A continuación presentaremos un cuadro comparativo con las principales obligaciones de trabajadores y empleadores, donde se refleja cómo la obligación de una de las partes está ligada a una obligación de la otra, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo:

OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Art. 44 CT	OBLIGACIONES DE EMPLEADORES Art. 46 CT
Someterse a reconocimiento médico a petición del empleador, para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa que lo imposibilite para realizar su trabajo. Dicho examen estará a cargo del empleador.	Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias en virtud de la ley, en caso de enfermedades epidémicas.
Observar rigurosamente las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley, las dictadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador; para seguridad y protección personal de ellos, de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan. Comunicar al empleador o a sus representantes las observaciones que hagan para evitar cualquier daño que puedan sufrir los trabajadores o el empleador.	Mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias. Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y material de trabajo. Instalar para el servicio de los obreros, por lo menos, un botiquín de primeros auxilios.
Prestar los servicios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que la persona o los bienes del empleador o de algún trabajador estén en peligro, sin que por ello tengan derecho a remuneración adicional.	Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar a causa del empleador.

Observar buena conducta y una estricta disciplina durante las horas de trabajo.	Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra. Proporcionar capacitación, adiestramiento, actualización y perfeccionamiento a sus trabajadores.
Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo, sin que sean responsables de su deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.	Proveer oportunamente a los trabajadores los materiales que hayan de usar cuando no se encuentren comprometidos a trabajar con herramientas propias. Los instrumentos proveídos serán los necesarios para la ejecución del trabajo convenido, sin poder exigirles alquiler por ese concepto.
Evitar desperdicios innecesarios en la manipulación de los materiales y devolver al empleador los que no hayan usado.	Mantener local seguro para el depósito de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éste utilice herramientas propias que deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios.

Asistir con puntualidad al lugar en el que deba presentarse para prestar sus servicios y desempeñarlos en la forma convenida. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio al empleador, mientras dure el contrato de trabajo y después de su terminación. Desocupar dentro de un término de 45 días, contados desde la fecha en que terminen los efectos del contrato de trabajo, las viviendas que les hayan facilitado los empleadores.	
	Cumplir las demás obligaciones que le imponen este código y las que se deriven de las leyes de los contratos de trabajo, de los convenios colectivos y de los reglamentos interiores.

Al igual que con las obligaciones, nuestro Código de Trabajo establece prohibiciones para ambas partes que en la mayoría de los casos están directamente relacionadas:

PROHIBICIONES PARA TRABAJADORES Art. 47 CT	**PROHIBICIONES PARA EMPLEADORES Art. 45CT**
Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga.	Presentarse en la fábrica, taller o establecimiento en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga.
Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, salvo las excepciones que para ciertos trabajadores establezca la ley.	
Hacer colectas en el lugar en que prestan servicios, durante las horas de éste.	Hacer colectas y suscripciones en los centros de trabajo.
Usar los útiles y herramientas suministradas por el empleador en trabajo distinto de aquél al que estén destinados, o usar los útiles y herramientas del empleador sin su autorización. Extraer de la fábrica, taller o establecimiento útiles del trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso del empleador.	Apropiarse o retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, a título de indemnización, garantía o compensación.

Hacer durante el trabajo cualquier tipo de propaganda religiosa o política.	Influir en las actuaciones políticas o en las creencias religiosas de los trabajadores.
	Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo relativo a las condiciones de éste. Obligar a los trabajadores a que compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado. Influir para restringir el derecho de los trabajadores a ingresar o no en un sindicato o a retirarse de aquél al que pertenecen o a permanecer en él. Ejercer presión en los trabajadores para que voten por determinada candidatura en la elección de los funcionarios o representantes de un sindicato.

Trabajo Práctico

GRUPO DE TRABAJO

Objetivo de la actividad

Lograr que los participantes conozcan de las obligaciones y las prohibiciones que como trabajadores o como empleadores tienen en la fábrica o empresa.

Descripción de la actividad

El/la facilitador/a organizará a los participantes en dos grandes grupos de trabajo. El grupo de **trabajadores**, contará con dos papelógrafos: uno para identificar cuáles son sus obligaciones y el otro se utilizará para identificar cuáles son sus prohibiciones.

De igual manera, el/la facilitador/a le entregará al grupo de **empleadores** dos papelógrafos: uno para identificar cuáles son sus obligaciones y el otro para identificar cuáles son sus prohibiciones.

Cada grupo expone en plenaria, se promueve la discusión y con la intervención y exposición del/la facilitador/a se construye una caracterización consensuada de ambos grupos.

El/la facilitador/a hace una presentación en Power ponit desatacando las obligaciones y prohibiciones de ambos grupos, reforzado con los resultados obtenidos por los grupos.

Duración

60 minutos

Materiales a utilizar

Papelógrafos, masking- tape, marcadores, lap-top, Data- show.

Trabajo Forzoso

El trabajo forzoso es el trabajo requerido por el Estado o por personas que tienen la capacidad y la voluntad de castigar a las personas trabajadoras con severas penas, como por ejemplo, privarles de la remuneración o alimentos, ejercer violencia física o abusos de cualquier tipo contra ellas, y para el cual la persona trabajadora no se ofrece voluntariamente.

El Convenio No. 29 de la OIT, ratificado por la República Dominicana establece en su Art. 1 que:
Todo miembro de la Organización internacional del trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Ejercicio Práctico

Realización de un Sociodrama

El Sociodrama, es una técnica en la que se hace uso de una dramatización de "una situación de la vida cotidiana (fábrica o empresa)" mediante la representación de la situación por voluntarios del grupo, quienes representarán a los personajes.

Objetivo de la actividad

Sensibilizar y reflexionar con los participantes sobre "el trabajo forzoso como una mala práctica ejercida por las empresas o fábricas".

Descripción de la actividad

Para la realización de esta técnica el/la facilitador/a necesitará contar con:

- Una situación relativa al tema tratado, en este caso "**Trabajo Forzado"**
- Un escenario adecuado para realizar la dramatización
- Los personajes serán los participantes del taller(voluntarios)

Identificados todos los elementos anteriormente señalados el/la facilitador/a solicita voluntarios que quieran participar en el drama.

El/la facilitador/a elige al grupo, integrado por no más de seis personas (6). Se pide a los voluntarios alejarse del resto del grupo para entregarles los papeles. (No más de diez minutos)

El/la facilitador/a le explica al grupo ya seleccionado qué elementos es importante destacar en la dramatización. Les pide que dialoguen sobre la manera en que la pondrán en escena. Para ello, se les permite unos minutos para organizarse. Se procede a la dramatización y seguidamente a la reflexión por parte del auditorio. El/la facilitador/a hace una síntesis sobre lo presentado por el grupo y concluye el tema.

Duración 30 minutos

Material a utilizar

Material teórico por parte del facilitador.
Participantes del taller.

Jornada de Trabajo

Jornada de trabajo es todo el tiempo que la persona trabajadora no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador. Es decir que el/la trabajador/a tiene por obligación poner a disposición del/la empleador/a la energía de su trabajo. (Art. 146 CT)

El tiempo que dure la jornada de trabajo no debe perjudicar al/la trabajador/a hasta el cansancio físico, psíquico o intelectual. Por tal razón, el/la trabajador /a no está obligado a laborar en un horario que sea mayor a los límites legales, quedando prohibido que sea una condición del contrato de trabajo la obligación de laborar más tiempo del establecido como normal por la ley.

Duración de la jornada de trabajo:

La duración normal de la jornada de trabajadores será determinada en el contrato. No podrá exceder de 8 horas por día ni de 44 horas por semana. (Jornada normal ordinaria, Art. 146 CT).

Hay dos excepciones a la jornada normal ordinaria:

- La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas peligrosas o insalubres no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales. (Art. 148 CT)

- La jornada de trabajo de los trabajadores que ejecutan labores intermitentes no pueden exceder de diez horas diarias. Las labores intermitentes han sido fijadas por la Secretaría de Estado de Trabajo y son las siguientes: los porteros, ascensoristas, serenos, guardianes, conserjes, barberos, sastres, empleados de bombas de gasolina, los mozos, las manicuristas y los camareros. (Art. 150 CT)

La jornada de trabajo diaria puede ser modificada si el/la empleador/a y el trabajador llegan a un acuerdo, y se podrían establecer jornadas de hasta diez horas diarias en un establecimiento comercial y de hasta nueve horas diarias en un establecimiento industrial, siempre que la jornada semanal no exceda de 44 horas a las semana. (Art. 157 CT)

Prolongación de la Jornada: Horas Extras

La jornada de trabajo puede ser excepcionalmente extendida para permitir que la empresa enfrente aumentos extraordinarios de trabajo (Art. 153). En este caso, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de 80 horas trimestrales (Art. 155 CT).

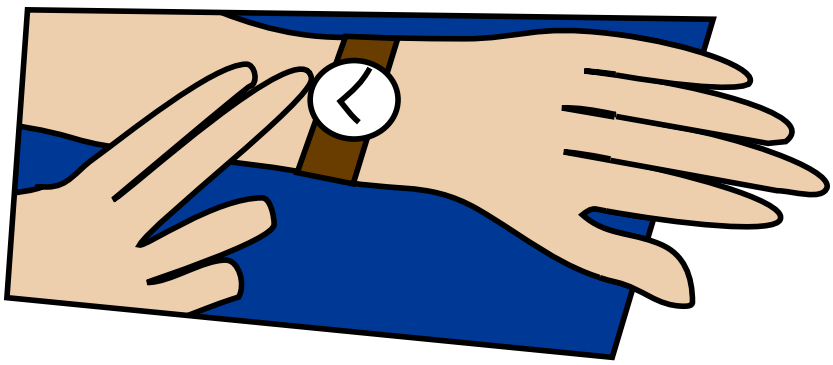
El trabajador no está obligado a trabajar horas extras, salvo en los siguientes casos:

a) Accidentes ocurridos o inminentes.
b) Trabajos imprescindibles que deben realizarse en las maquinarias o herramientas, y cuya paralización puede causar perjuicios graves.
c) Trabajos cuya interrupción puede alterar la materia prima.
d) En caso fortuito o de fuerza mayor (incendio, terremoto, ciclón, inundación; etc.).

Los salarios correspondientes a horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores en la siguiente forma:

1. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta 68 horas por semana ☞aumento del 35 % por hora.
2. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de 68 horas por semana ☞ aumento 100% por hora.
   (Art. 203 CT)

Las horas extras deben pagarse, si exceden la jornada diaria ordinaria, aún cuando no excedan el máximo de horas semanales permitidas. Por ejemplo, si un trabajador laboró 10 horas el lunes, pero para el sábado a mediodía solo ha trabajado 40 horas a la semana, las dos horas que trabajó por encima de las ocho horas en el día lunes tendrán que ser pagadas como horas extras.



¿Cómo puede el trabajador calcular el valor de su hora de trabajo normal?

- Si le pagan mensual, divide su sueldo entre 23.83 y el resultado de esta división lo divide a su vez, entre el número de horas de su jornada normal.
- Si le pagan por quincena, divide su sueldo entre 11.91 y el resultado de esta división lo divide a su vez, entre el número de horas de su jornada normal.
- Si le pagan por semana, divide su sueldo entre 5.5, el resultado de esta división lo divide a su vez, entre el número de horas de su jornada normal.
- Si le pagan por día, lo que gana lo divide entre el número de horas de su jornada normal.

Salario

El salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación al trabajo realizado. Está integrado por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador. Cuando no es posible para la persona trabajadora realizar su trabajo por culpa del empleador o por cualquier causa que sea responsabilidad de la empresa, el trabajador tiene derecho a recibir el salario correspondiente al tiempo que se ha perdido.

El pago del salario debe efectuarse personalmente al trabajador en día de trabajo y a más tardar dentro de la hora subsiguiente a la terminación de la jornada del día en que corresponda hacer dicho Pago. (Art. 196 CT)

Salvo convención en contrario, se hace en el lugar donde presta servicios el trabajador. El pago del salario será completo, salvo los descuentos autorizados en el Código de Trabajo. Se prohíbe el pago del salario mediante la expedición y entrega de fichas, vales, tarjetas, certificados u otras formas. (Art. 196 CT)

Salario de Navidad

Todo empleador está obligado a pagar al trabajador, a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, el salario de Navidad, consistente en la duodécima parte del salario devengado por

el trabajador en el año calendario (Art. 219 CT). Para el pago de este salario se toma en cuenta sólo el salario ordinario, excluyendo las propinas, horas extras, bonificación, etc. El salario de navidad está exento del pago de impuesto sobre la renta (Art. 222 CT).

Descansos y Licencias

El descanso como necesidad biológica, social y cultural del ser humano es el período de corta, media o larga duración durante el cual la persona trabajadora se encuentra fuera del ámbito laboral, dedicada tanto al reposo y la recuperación, como a la atención de su familia y de otras actividades.

Descanso diario

La jornada de trabajo diaria debe ser interrumpida por un período intermedio de descanso, el cual no puede ser menor de una hora, después de cuatro horas consecutivas de trabajo, y de hora y media después de cinco. (Art. 157 CT)

Descanso Semanal

El descanso semanal es un período de reposo de 36 horas ininterrumpidas que debe concederse al/la trabajador/a cada semana. (Arts. 147 y 163 CT)

Licencias (Art. 54 CT)

El/la empleador/a está obligado a conceder al/la trabajador/a:

- ☞ 5 días de licencia con disfrute de salario, con motivo de la celebración del matrimonio de éste.
- ☞ 3 días, en los casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos, o de su compañera.
- ☞ 2 días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa.

Vacaciones

Las vacaciones son la interrupción retribuida establecida legalmente y de manera anual para proporcionar el merecido descanso de la persona trabajadora. Es realmente un derecho de las y los trabajadores derivado de su propia relación laboral y que se encuentra regulado por los artículos 177 al 191 de nuestro Código de Trabajo.

Los empleadores tienen la obligación de conceder a la persona trabajadora un período de vacaciones de catorce (14) días laborables con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente:

1. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario.
2. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho (18) días de salario ordinario.

El derecho a vacaciones no puede, en ningún caso, ser objeto de compensación ni de sustitución alguna. Es decir, no está permitido que el trabajador cambie sus vacaciones por cualquier tipo de remuneración y/o compensación.

En caso de terminación del contrato el trabajador tiene derecho al pago de compensación por vacaciones no disfrutadas, sea cual fuere la causa de terminación del contrato:

Si tiene más de cinco meses de servicio = seis días de salario.
Si tiene más de seis meses de servicio = siete días de salario.
Si tiene más de siete meses de servicio = ocho días de salario.
Si tiene más de ocho meses de servicio = nueve días de salario.
Si tiene más de nueve meses de servicio = diez días de salario.
Si tiene más de diez meses de servicio = once días de salario.
Si tiene más de once meses de servicio = doce días de salario.

Queda prohibido para el empleador desahuciar a la persona trabajadora durante el período de sus vacaciones.

Terminación del Contrato de Trabajo

Nuestro Código de Trabajo ha previsto distintas formas de terminación del contrato de trabajo (Arts. 68 y 69, CT):

- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes:
  - Por mutuo consentimiento.
  - Por la ejecución del contrato.
  - Por la imposibilidad de ejecución.

- El contrato de trabajo termina con responsabilidad para alguna de las partes:
  - Por el deshaucio.
  - Por el despido del trabajador.
  - Por la dimisión del trabajador.

Deshaucio

Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de, poner término a un contrato de trabajo por tiempo indefinido. (Art. 75 CT)

El Preaviso (Arts. 76 y ss CT)

La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo a la otra, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de siete días de anticipación.
2. Después de un trabajo continuo que exceda los seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de catorce días de anticipación.
3. Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de veintiocho días de anticipación.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente debe pagar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados por el artículo 76 del Código de Trabajo.

Auxilio de cesantía (Art. 80 CT)

El/la empleador/a que ejerza el deshaucio debe pagar al/la trabajador/a un auxilio de cesantía, cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario.
2. Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario.
3. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.
4. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.

Despido

Despido es la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del/la empleador/a, basado en el alegato de una justa causa. El despido es justificado cuando el/la empleador/a prueba la existencia de una de las causas enumeradas en el Art. 88 del Código de Trabajo; el despido es injustificado, en caso contrario (Art. 87 CT).

El/la empleador/a que ejerce el despido debe comunicarlo al Departamento de Trabajo y al/la trabajador/a dentro de las 48 horas, con indicación de causa (Art. 91 CT); de lo contrario, se reputa que el despido carece de justa causa y es, por tanto, injustificado (Art. 93 CT).

En caso de despido injustificado, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir las siguientes prestaciones: a) las sumas que correspondan al plazo de preaviso y al auxilio de cesantía. b) Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva, con un máximo de seis meses de salarios (Art. 95 CT).

Dimisión

Dimisión es la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral de la persona trabajadora, basado en el alegato de una justa causa. La dimisión es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una de las causas enumeradas en el Art. 97 del Código de Trabajo; la dimisión es injustificada, en caso contrario (Art. 96 CT).

La persona trabajadora que dimite debe comunicarlo al Departamento de Trabajo dentro de las 48 horas, con indicación de causa; de lo contrario, se reputa que la dimisión carece de justa causa y es, por tanto, injustificada (Art. 100 CT).

En caso de dimisión justificada, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización prevista para el caso de despido injustificado; en caso de dimisión injustificada; el/la trabajador/a deberá pagar al empleador/a el importe del preaviso (Art. 102 CT).

Maternidad

A pesar de que uno de los principios fundamentales de nuestra legislación laboral establece que la trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador, este mismo principio nos dice que hay leyes especiales en el Código para proteger la maternidad.

Las mujeres embarazadas necesitan de cuidados especiales; por esta razón, la futura madre goza de medidas contempladas en la ley que protegen su embarazo. Cuando la futura madre trabajadora sabe que quedó embarazada, debe informarlo al empleador, aunque sea verbalmente; y presentar la constancia médica donde conste su embarazo.

La trabajadora embarazada no podrá realizar esfuerzos físicos que la puedan poner en peligro a ella o a su embarazo (Art. 234 CT). Si el trabajo que realiza resulta peligroso para su salud o la de la criatura, el empleador debe buscar otro trabajo para ella, y en caso de no encontrar otro, se le otorga a la madre una licencia sin derecho a sueldo, que no afectará el descanso pre y post natal establecido por ley (Art. 235 CT).

El descanso pre y post natal se trata de una licencia con derecho a sueldo por seis semanas antes de la fecha del parto y otras seis semanas después del parto. Si la futura madre trabajadora no toma el descanso antes del parto, podrá hacerlo junto al descanso que le corresponde después del parto. Esto quiere decir que le corresponde en total 12 semanas. (Art. 236)

En los casos que le correspondan la trabajadora podrá solicitar sus vacaciones justo después que termine el descanso pre y post natal de 12 semanas, y el empleador estará obligado a dárselas de acuerdo al artículo 238 del Código.

Una vez da a luz, la madre trabajadora tiene otros derechos especiales protegidos por nuestro Código de Trabajo:

Artículo 240.- *Durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo.*

Artículo 242.- *En caso de ser cierta la imposibilidad para regresar al trabajo después del parto, se concederá licencia a la trabajadora, sin disfrute de salario, siempre que el empleador esté al día con la cotización de la trabajadora en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales, o ésta disfrute de un seguro o iguala médica, salvo convención en contrario, por todo el tiempo que los médicos estimen necesario.*

Artículo 243.- *Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.*

La mujer embarazada no podrá ser desahuciada por su empleador/a mientras esté embarazada y hasta 3 meses después de la fecha del parto (Art. 232 CT). Tampoco podrá ser despedida por el hecho de estar embarazada (Art. 233 CT).

Sin embargo, la trabajadora embarazada podrá ser despedida por cualquiera de las siguientes causas enunciadas en el artículo 88 del Código de Trabajo:

- *Por haber inducido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentándole referencias o certificados personales falsas.*
- *Por ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad e ineficiencia. (Esta causa deja de tener efecto a partir de los tres meses de prestar servicios).*
- *Por incurrir durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia.*
- *Por cometer, contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja.*

- *Por ocasionar, intencionalmente o por negligencia, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.*
- *Por cometer actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo.*
- *Por revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.*
- *Por comprometer al trabajador, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren.*
- *Por inasistencia de la trabajadora a sus labores durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello.*
- *Por salir durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haberse manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo.*
- *Por desobedecer al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.*
- *Por negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades.*
- *Por ir al trabajo borracha o armada.*
- *Por sacar del trabajo sin permiso, herramientas, materia prima o productos.*
- *Por hacer propaganda política o religiosa durante horas de trabajo.*
- *Por haber sido condenada a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable.*
- *Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratada o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador.*

CIPAF

Calle Hernán Suárez, Bloque III, #5. El Cacique II
Santo Domingo, República Dominicana
mariagcuervo@gmail.com, magalypt@gmail.com
www.cipaf.org.do